

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, ketrampilan, pengetahuan serta kreativitas. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam berbagai kegiatan di dalam perusahaan (Ida Farida *et al.*, 2022:163). Potensi yang dimiliki oleh individu atau sumber daya manusia sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas yang menunjang upaya organisasi menjadi lebih kompetitif dan tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain untuk mempertahankan dan memenangkan bisnisnya. Munawaroh *et al.* (2020:28) berpendapat bahwa untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organisasi atau perusahaan.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh SDM perusahaan adalah dengan melihat hasil kinerja karyawan. Kinerja menurut Ida Farida *et al.* (2022:165) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut pendapat Ida Farida *et al.* (2022:166) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Alfiyah & Riyanto (2019:984) mengungkapkan bahwa

peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari peningkatan pencapaian target perusahaan yang diinginkan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan akan menuntut para karyawannya untuk mampu memberikan hasil kerja yang baik dan mampu meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, sehingga karyawan harus mampu bersikap profesional, berintegritas, serta produktif dalam proses meningkatkan kinerjanya (Mulyadi & Pancasasti, 2022:11).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, fasilitas kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja (Renaldi *et al.*, 2022:45).

PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya adalah salah satu anak perusahaan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) yang masih berada di bawah naungan PT PELINDO III. Kantor pusat PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) berlokasi di JL. perak Timur No. 428, Surabaya. PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) juga memiliki beberapa cabang lingkup kerja pada 18 wilayah kerja di Indonesia diantaranya Terminal Teluk Lamong, Terminal Berlian, Terminal Nilam, Banjarmasin, Terminal Petikemas Semarang, Terminal Kupang, Terminal Sampit, Terminal Tanjung Emas, Terminal Cilacap, Terminal Batulicin, Terminal Maumere, Terminal Bima-Badas, Terminal Lembar, Terminal Benoa, dan Terminal Gresik. PT Berkah Industri

Mesin Angkat (BIMA) bergerak di bidang pelabuhan yang menyediakan jasa *maintenance* peralatan pelabuhan, *maintenance* kapal dan alat apung, agen dan penyalur resmi *sparepart*, dan *maintenance* fasilitas pelabuhan. Saat ini PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) fokus kepada peningkatan kualitas karyawan dengan cara melakukan pelatihan tiap tahunnya. Salah satu faktor penentu untuk melihat peningkatan kualitas karyawan guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yaitu hasil dari kinerja karyawan.

Objek penelitian menggunakan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya dikarenakan peneliti memiliki pengalaman magang di perusahaan tersebut selama kurang lebih 2 bulan. Selama kegiatan magang berlangsung, peneliti menyadari bahwa terdapat berbagai macam permasalahan yang terjadi diantaranya berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, serta kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Staff Divisi SDM (Sumber Daya Manusia) di PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya, diketahui bahwa terdapat fenomena-fenomena yang terjadi, diantaranya beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran berulang seperti datang terlambat, karyawan masih belum memenuhi standar kualitas perusahaan, seringnya terjadi miskomunikasi antar karyawan dengan atasan maupun antar karyawan, apresiasi – apresiasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang memotivasi karyawan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan dapat diartikan sebagai dampak dari kurang mampunya atasan atau pimpinan dalam memimpin, berkomunikasi, serta memotivasi para karyawan.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Ida Farida *et al.*, 2022:166). Berdasarkan hasil penelitian Ida Farida *et al.* (2022:173), kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Arista (2020:1077) motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja dengan baik, sehingga keinginan para pegawai serta tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut pendapat Ida Farida *et al.* (2022:166), motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Dorongan motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan hal penting yang sangat berpengaruh dalam proses peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Ida Farida *et al.* (2022:173), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan di perusahaan, penelitian ini penting dilakukan guna mencari tahu penyebab serta memperbaiki permasalahan yang terjadi pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya terkait kepemimpinan di perusahaan, motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan, dan kinerja seluruh karyawan di perusahaan. Penelitian ini ditujukan untuk

mengetahui “**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Kantor Pusat Surabaya**”.

1. 2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya?

1. 3 Tujuan Penelitian

Pada penjelasan rumusan masalah di atas, sehingga dari itu yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu :

1. Menguji serta menganalisis apakah kepemimpinan secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya.

2. Menguji serta menganalisis apakah motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya.
3. Menguji serta menganalisis apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan dan signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) kantor pusat Surabaya untuk mengevaluasi kemampuan kepemimpinan para pemimpin dan motivasi kerja para karyawan pada perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan koleksi perpustakaan di Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya dan dapat digunakan sebagai sumber informasi atau bahan pembandingan para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis.

3. Bagi Pembaca

Sebagai acuan penelitian selanjutnya serta tambahan informasi untuk melakukan penelitian sejenis.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, wawasan dan keterampilan untuk memahami tentang kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi secara umum merujuk pada pedoman penulisan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perusahaan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan proposal.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan penelitian, landasan teori yang terkait dengan masalah yang diteliti yang terdiri dari kepemimpinan dan motivasi kerja, dan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang menguraikan tentang prosedur yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi rancangan penelitian; batasan penelitian; identifikasi variabel; definisi operasional dan pengukuran variabel;

populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel; data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut serta saran dari peneliti.